

*Крючкова Олеся Игоревна*  
*студентка 1 курса магистратуры Юридического института*  
*РГУ имени С.А. Есенина, г. Рязань,*  
*Научный руководитель: Новикова Юлия Геннадьевна*  
*доцент кафедры судопроизводства*  
*и правоприменительной деятельности*  
*РГУ имени С.А. Есенина, к.ю.н., доцент*

**ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УГОЛОВНО-ПРАВОВОЙ  
КВАЛИФИКАЦИИ ДЕЯНИЙ, СОДЕРЖАЩИХ ПРИЗНАКИ  
ДИСКРИМИНАЦИИ**

*Аннотация: в статье рассматриваются проблемы уголовно-правовой квалификации деяний, содержащих признаки дискриминации, обусловленные вопросами, которые возникают в ходе производства по уголовным делам о преступлениях данной категории, а также отдельными изменениями в уголовном законодательстве России.*

*Ключевые слова: дискриминация, равенство, проблемы уголовно-правовой квалификации, трудовая дискриминация, гендерная дискриминация.*

*Abstract: the article examines the problems of criminal law qualification of acts containing signs of discrimination caused by issues that arise during criminal proceedings on crimes of this category, as well as certain changes in the criminal legislation of Russia.*

*Keywords: discrimination, equality, problems of criminal law qualification, labor discrimination, gender discrimination.*

Равенство прав участников общественных отношений представляет собой одну из фундаментальных основ демократического и правового государства, в котором презюмируется верховенство права. Однако до

настоящего времени факты необоснованного ограничения прав и свобод человека и гражданина по национальному, расовому, религиозному, гендерному и иным признакам не исключены в полном объеме в современном обществе, в том числе в России. В связи с этим проблемы дискриминации остаются актуальными и требующими разрешения, как на теоретическом, так и практическом уровнях, в том числе в сфере уголовно-правовой охраны прав, свобод и законных интересов человека.

Дискриминация в переводе с латинского языка означает «различение». В источниках научной литературы можно встретить определение данного понятия как ограничение или лишение прав и возможностей отдельных категорий граждан по различным признакам: расовой или национальной принадлежности, пола, социального происхождения, политических или религиозных взглядов и тому подобное<sup>1</sup>.

В настоящее время в УК РФ предусматривается ответственность за деяния, содержащие признаки дискриминации (в частности, ст.ст. 136, 144.1, 145, 145.1, 201, 285 УК РФ). Однако, несмотря на сложившуюся успешную практику применения этих норм уголовного законодательства, востребованность решения проблемных вопросов уголовно-правовой квалификации указанной категории преступлений не утратила своей значимости.

Так, по мнению Т.С. Иваненко, которое хотелось бы отметить, особенность уголовно-правовой квалификации преступлений, предусматривающих уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работе и необоснованное увольнение (ст.ст. 144.1, 145 УК РФ), связана с необходимостью реализации норм трудового законодательства.

---

<sup>1</sup> Гомонец Я.П. Вопросы дискриминации в уголовном праве // Национальный вестник Республики Крым. 2023. № 6. С. 52.

Вместе с тем, невзирая на схожесть перечисленных норм, образуемые ими конструкции составов преступлений имеют существенные различия<sup>1</sup>.

В частности, практика применения ст. 145 УК РФ указывает на сложность установления действительных мотивов отказа в приеме на работу, например, беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. В то же время, когда речь ведется о необоснованном увольнении, данной проблемы не возникает, в силу почти полного запрета на совершение таких действий (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Как представляется, аналогичным образом должна осуществляться и квалификация содеянного по ст. 144.1 УК РФ, однако, как верно подмечает Д.Ю.Вешняков, в таких ситуациях – все иначе<sup>2</sup>. По смыслу ст. 70 ТК РФ, достижение лицом предпенсионного возраста не предоставляет ему дополнительных гарантий при трудоустройстве. Поэтому уголовная ответственность по ст. 144.1 УК РФ наступает только при установлении компетентными органами уголовного судопроизводства намеренного и очевидного отказа работодателя в приеме на работу по мотиву достижения лицом предпенсионного возраста, сопровождающегося игнорированием иных качеств и навыков претендента. Следовательно, как и в случае с применением ст.145 УК РФ, определенную проблему для уголовно-правовой квалификации необоснованного отказа в приеме на работу лицам, достигшим предпенсионного возраста, составляет фактическая возможность установления в ходе производства по уголовному делу мотивов совершения преступления соответствующим субъектом (работодателем).

Следует отметить, что мотив, имеющий дискриминационную природу, в соответствии с нормами ТК РФ, не имеет юридического значения для

---

<sup>1</sup> Иваненко Т.С. Уголовная ответственность работодателя за необоснованный отказ в приеме на работу // Молодой ученый. 2023. № 22 (469). С. 262.

<sup>2</sup> Вешняков Д.Ю. Проблемы применения уголовного законодательства об обеспечении недискриминационного трудоустройства // Журнал российского права. 2019. № 12. С. 152.

признания увольнения работника обоснованным либо необоснованным. Важно лишь выяснение законности и обоснованности оснований прекращения трудовых отношений с конкретным работником. Иными словами, для целей уголовно-правовых отношений в первую очередь необходимо установить факт отсутствия правовых оснований для увольнения лица, достигшего предпенсионного возраста, а лишь после этого – наличие соответствующего мотива. С одной стороны, решение обозначенной проблемы может состоять в исключении из диспозиций норм ст.ст. 144.1, 145 УК РФ указания на обязательность установления мотивов совершения преступлений, в качестве которых выступают соответствующие критерии дискриминации. Это позволит сделать данные нормы более эффективными в применении, поскольку до настоящего времени они оставались во-многом нерабочими, в связи со сложностью установления хорошо скрываемых субъектами (работодателями) дискриминационных побуждений.

С другой стороны, соглашаясь с позицией М.М. Польдяевой, можно прийти к выводу о том, что органы уголовного судопроизводства в ходе уголовно-правовой квалификации преступлений, предусмотренных ст.ст. 144.1, 145 УК РФ, вправе на основе внутреннего убеждения о мотивах содеянного соответствующим субъектом (работодателем) определять, имели ли место обстоятельства необоснованного отказа в приеме на работу либо необоснованного увольнения<sup>1</sup>, поскольку законодатель в соответствующих статьях УК РФ не использует термин «незаконный», оставляя правоприменителю широкий простор для толкования. Ничто не мешает компетентному должностному лицу или органу, осуществляющим производство по уголовному делу, разрешить вопрос об обоснованности отказа в приеме на работу или увольнения, по своему усмотрению. В связи с

---

<sup>1</sup> Польдяева М.М. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста // Актуальные вопросы применения российского права. Саранск. 2021. С. 135.

этим необходимо конкретизировать диспозиции норм ст.ст. 144.1, 145 УК РФ, дополнив, помимо необоснованности, обязательным для выявления признаков незаконности отказа в приеме на работу либо увольнения по данному виду преступлениям.

Составы обозначенных преступлений предусматривают специальные виды уголовно-противоправной дискриминации, но характеризуются некоторыми недостатками в их конструкции, влекущими невозможность применения соответствующих норм УК РФ. Как полагает Д.Ю. Вешняков, они должны восполняться нормой ст. 136 УК РФ (по правилам квалификации преступлений, основанной на обращении к общей норме)<sup>1</sup>. Однако возможности применения ст. 136 УК РФ в определенной степени ограничены, поскольку в ее диспозиции возраст не назван в качестве основания (мотива) дискриминации. Кроме того, наличие правового акта, которому придается разное юридическое значение, не позволяет утверждать о наличии самого факта нарушения прав, свобод и законных интересов работника. То есть в диспозиции нормы ст. 136 УК РФ отсутствует описание признаков объективной стороны нарушения равенства прав и свобод человека и гражданина. Поскольку решающее значение при уголовно-правовой квалификации данного вида преступлений имеет установление в ходе доказывания по делу факта необоснованного отказа работодателем в приеме на работу или увольнения конкретному лицу.

Кроме того, обращаясь к норме ст. 145.1 УК РФ, А.В. Курсаев отмечает дискуссионность вопросов квалификация тяжких последствий, наступивших в результате невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат<sup>2</sup>. В свою очередь, З.Б. Соктоев относит формулировку

---

<sup>1</sup> Вешняков Д.Ю. Проблемы применения уголовного законодательства об обеспечении недискриминационного трудоустройства // Журнал российского права. 2019. № 12. С. 152.

<sup>2</sup> Курсаев А.В. Квалификация тяжких последствий в результате невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (часть 3 статьи 145.1 УК РФ) // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2021. № 4 (94). С. 50.

законодателя «закон, устанавливающий иные выплаты» к числу неоднозначных, требующих уточнения <sup>1</sup>. С одной стороны, не вызывает особых вопросов рассуждение об используемых в УК РФ терминах, связанных с заработной платой, пенсией, стипендией и другими выплатами. С другой стороны, хотелось бы согласиться с позицией ученых-правоведов, отмечающих наличие в УК РФ оценочных понятий, отсылочных и бланкетных норм, затрудняющих уголовно-правовую оценку содеянного по обозначенной категории дела, что определяет потребность правоприменителей в разъяснении наиболее проблемных терминов высшими судебными инстанциями.

В частности, обращает на себя внимание вопрос о том, каким нормативно-правовым актом устанавливается минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ), выплата заработной платы ниже которого более двух месяцев, совершенная работодателем из корыстной или иной личной заинтересованности, влечет уголовную ответственность по ч. 2 ст. 145.1 УК РФ. Как верно считает И.А. Грецкий, законодатель невольно добавил этот термин к числу проблемных в свете принятых в 2022 году новелл <sup>2</sup>. Если ранее его размер устанавливался только федеральным законом, то внесенные в законодательство изменения повлекли наделение Правительства РФ полномочиями принимать решения, предусматривающие особенности исчисления и установления МРОТ <sup>3</sup>. В связи с этим в определенный период времени (с 01.06.2022 года по 31.12.2022 года) образовалась правовая коллизия. В частности, согласно Федеральному закону от 19.06.2000 года №

---

<sup>1</sup> Соктоев З.Б. Об оценке предмета криминальной невыплаты заработной платы и иных социальных платежей // Трудовое право. 2007. № 11. С. 40–45.

<sup>2</sup> Грецкий И.А. Минимальный размер оплаты труда в 2022 году: вопросы квалификации преступления, предусмотренного частью 2 статьи 145.1 УК РФ // Российский судья. 2023. №1. С. 27.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 08.03.2022 № 46-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 23.04.2024) // СПС КонсультантПлюс.

82-ФЗ, была предусмотрена одна величина МРОТ, а в силу Федерального закона от 08.03.2022 года № 46-ФЗ – другая. Федеральным законом от 25.12.2023 года № 625-ФЗ впоследствии была устранена данная проблема, и Правительство РФ лишено соответствующего полномочия<sup>1</sup>. Однако применительно к периоду времени с 01.06.2022 года по 31.12.2022 года до сих пор имеют место разночтения по вопросу о том, какой МРОТ следует принимать во внимание. В пункте 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 года № 46 также отсутствует разъяснение в части применения судами МРОТ для обстоятельств указанного выше периода<sup>2</sup>.

Разрешение обозначенных вопросов возможно на основе общей нормы ст. 12 ТК РФ, согласно которой закон или иной нормативно-правовой правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом. В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Таким образом, система уголовно-правовых норм, призванных исключить дискриминацию при трудоустройстве и обеспечить осуществление трудовых прав граждан, включает предписания, которые не всегда позволяют эффективно решать задачи уголовного законодательства.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 25.12.2023 г. № 625-ФЗ «О внесении изменений в статью 98 Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ» и отдельные законодательные акты РФ» // СПС КонсультантПлюс.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 УК РФ)» // СПС КонсультантПлюс.

Несмотря на успешную в целом практику привлечения к уголовной ответственности за деяния, содержащие признаки дискриминации, продолжают оставаться актуальными многие проблемные вопросы уголовно-правовой квалификации, в том числе обусловленные отдельными законодательными изменениями. Наличие в диспозициях норм ст.ст. 144.1, 145 УК РФ мотивов в качестве обязательных признаков субъективной стороны соответствующих составов преступлений позволяют отнести указанные деяния к категории невозможных для выявления и доказывания при производстве по уголовному делу. Для более точной уголовно-правовой квалификации рассматриваемого вида преступлений целесообразно закрепление в уголовном законодательстве признака незаконности отказа в приеме на работу либо незаконного увольнения, определяемого в соответствии с трудовым законодательством. Отдельные вопросы применения терминов, связанных с заработной платой, пенсией, стипендией и другими выплатами нуждаются в разъяснениях высших судебных инстанций в целях формирования единообразной правоприменительной практики.

#### **Список источников**

1. Вешняков Д.Ю. Проблемы применения уголовного законодательства об обеспечении недискриминационного трудоустройства // Журнал российского права. 2019. № 12. С. 152.
2. Гомонец Я.П. Вопросы дискриминации в уголовном праве // Национальный вестник Республики Крым. 2023. № 6. С. 52.
3. Грецкий И.А. Минимальный размер оплаты труда в 2022 году: вопросы квалификации преступления, предусмотренного частью 2 статьи 145.1 УК РФ // Российский судья. 2023. № 1. С. 27.



4. Иваненко Т.С. Уголовная ответственность работодателя за необоснованный отказ в приеме на работу // Молодой ученый. 2023. № 22 (469). С. 262.

5. Курсаев А.В. Квалификация тяжких последствий в результате невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (часть 3 статьи 145.1 УК РФ) // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2021. № 4 (94). С. 50.

6. Польдяева М.М. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста // Актуальные вопросы применения российского права. Саранск. 2021. С. 135.

7. Соктоев З.Б. Об оценке предмета криминальной невыплаты заработной платы и иных социальных платежей // Трудовое право. 2007. № 11. С. 40–45.

8. Федеральный закон от 25.12.2023 г. № 625-ФЗ «О внесении изменений в статью 98 Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ» и отдельные законодательные акты РФ» // СПС КонсультантПлюс.

9. Федеральный закон от 08.03.2022 № 46-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 23.04.2024) // СПС КонсультантПлюс.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 УК РФ)» // СПС КонсультантПлюс.